



L'activité partielle de longue durée en 10 questions

Ce dispositif a été créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et ses modalités d'application, ont été fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Il s'agit bien d'un dispositif temporaire devant bénéficier aux employeurs couverts par un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche transmis à l'administration entre le 31 juillet 2020 et 30 juin 2022.

1/ Quel est l'objet de l'activité partielle de longue durée (APLD) ?

L'APLD représente une alternative au licenciement économique et permet ainsi à une entreprise de réduire son activité tout en maintenant l'emploi.

Une fois, celle-ci mobilisé, il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif de droit commun pour un motif lié à la conjoncture économique même au titre de salariés distincts.

Ce dispositif ne remplace pas l'activité partielle "classique".

Néanmoins, l'activité partielle classique et l'activité partielle de longue durée ne peuvent pas se cumuler sur une même période pour un même salarié.

Elles peuvent en revanche cohabiter au sein d'une même entreprise en s'appliquant à des salariés différents.

2/ A quelle hauteur sont indemnisés les salariés soumis au dispositif d'APLD ?

Le montant versé au salarié est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou, lorsqu'elle est inférieure, sur celle de la durée collective du travail.

Le niveau d'indemnisation est assorti d'un plafond : la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

L'indemnité est ainsi plafonnée à 70 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic, soit 31,97 € par heure chômée.

L'activité partielle de longue durée en 10 questions



3/ Quelle est la prise en charge des indemnités octroyées aux salariés ?

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique varie en fonction de la date d'envoi de l'accord organisant l'APLD à l'administration.

- 60 % de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic, pour les accords qui seront transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

A noter : Quelle que soit la date de transmission de l'accord d'APLD, la détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est assortie d'un plancher ne pouvant être inférieur à 7,23 €.

Pour autant, ce dernier est écarté pour les salariés

- en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure au Smic.

4/ Comment peut-elle être mise en place ?

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée repose :

- soit sur la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit sur la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

Attention toutefois, le seul fait d'être couvert par un tel accord de branche n'est pas suffisant pour déployer l'APLD. Il est impératif que l'employeur élabore un document conforme aux dispositions de l'accord de branche et ce, après consultation du CSE s'il existe.

5/ Quelles mentions doivent figurer obligatoirement dans l'accord collectif relatif à l'APLD ?

L'accord mettant en place l'APLD est tenu de comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Il doit également définir :

L'activité partielle de longue durée en 10 questions



- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD. ;

A noter : La mobilisation de l'APLD est limitée à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.

Toute prolongation du recours à l'APLD au-delà de la durée prévue par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit faire l'objet d'un avenant. Celui devra être validé par l'administration

- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

En principe, la réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (appréciation sur la durée d'application du dispositif). Cependant, l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles cette limite peut être dépassée («Une réduction exceptionnelle jusqu'à 50 % de la durée légale»). En l'absence d'une telle mention, aucun dépassement ne pourra pas être autorisé par l'administration.

- les engagements en matière et de formation professionnelle (ex : un abondement du CPF ou une enveloppe supplémentaire dédiée à la formation) ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

6/ Quelles mentions peuvent figurer dans l'accord collectif relatif à l'APLD ?

Les négociateurs peuvent inclure facultativement, dans l'accord des stipulations relatives

- aux conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- aux conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- aux moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

7/ Quel est le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur en cas d'accord APLD de branche ?

L'activité partielle de longue durée en 10 questions



Le document élaboré par l'employeur doit reprendre l'ensemble des mentions imposées dans les accords d'APLD.

Il conviendra de préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu et doit en particulier déterminer les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

8/ Quelles démarches doit accomplir l'employeur auprès de l'administration ?

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à la Direccte par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle de droit commun c'est-à-dire sur le portail géré par l'ASP (activitepartielle.emploi.gouv.fr).

Cette demande doit être accompagnée de l'accord ou du document unilatéral.

Pour le cas, d'une demande d'homologation, celle-ci est accompagnée de l'avis rendu par le CSE (s'il existe).

9/ Quels sont les délais de notification de la décision de la Direccte suite à la demande ?

L'administration doit notifier par voie dématérialisée sa décision motivée à l'employeur dans un délai:

- de 15 jours à compter de la réception de l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, s'agissant d'une décision de validation ;
- de 21 jours à compter de la réception du document établi par l'employeur s'agissant d'une décision d'homologation.

Cette décision doit aussi être notifiée par tout moyen et dans les mêmes délais CSE, lorsqu'il existe, et aux organisations syndicales représentatives signataires s'agissant d'un accord collectif.

Il est à rappeler que le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais de 15 ou 21 jours vaut décision de validation ou d'homologation. Par contre, il reviendra à l'employeur de transmettre une copie de la demande et de son accusé de réception par l'administration, au CSE dans tous les cas et aux syndicats signataires lorsque la demande concerne un accord.

L'activité partielle de longue durée en 10 questions



10/ Quelle est la durée de la décision de validation ou d'homologation par la Direccte ?

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de recourir à l'APLD pour une durée de six mois.

L'autorisation peut être renouvelée par période de six mois, au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur et des autres documents qu'il transmet à l'administration.

Attention, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.